

Betriebliche Weiterbildung Älterer als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

Lutz Bellmann, Ute Leber

Zusammenfassung: Betriebe haben verschiedene Möglichkeiten, einem bestehenden oder zu erwartenden Fachkräftebedarf zu begegnen. Eine dieser Strategien besteht darin, ältere, qualifizierte Mitarbeiter im Betrieb zu halten. Weiterbildung ist dabei ein wichtiges Mittel, um die Beschäftigungsfähigkeit aufrecht zu erhalten und die Qualifikationen den neuesten Entwicklungen anzupassen. Der Beitrag gibt einen näheren Einblick in das Weiterbildungsverhalten von Betrieben Älteren gegenüber, wobei insbesondere der potenzielle Einfluss von Rekrutierungsschwierigkeiten thematisiert wird. Empirische Analysen auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels zeigen, dass Betriebe eher dann in das Humankapital ihrer älteren Mitarbeiter investieren, wenn sie befürchten, ihren Qualifikationsbedarf auf dem externen Arbeitsmarkt nicht decken zu können.

Abstract: Further training for older employees as a response to skilled labour shortages

Establishments have different opportunities to overcome a shortage of skilled workers. One of these strategies is to retain older, qualified employees in the workforce. In order to maintain their employability and to adapt their skills to changes of the working environment, further training is an important requirement. This article investigates firms' training activities for older workers. It pays particular attention to the potential impact of difficulties in finding qualified workers. Empirical analysis, which draws on the IAB establishment panel, shows that firms that cannot meet their skill needs on the external labor market are more likely to offer further training to their older employees than firms without such difficulties.